

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231
PARTE GENERALE**

**1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ INTRODOTTO DAL DECRETO
LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.**

1.1 Il quadro normativo di riferimento.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (nel prosieguo anche D.Lgs. n. 231/2001) è stato emesso in attuazione della delega contenuta nella Legge n. 300 del 29 settembre 2000 e ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa delle società e degli altri enti come conseguenza della commissione di specifici reati da parte di persone fisiche, superando così la tradizionale concezione dell’irresponsabilità della persona giuridica sintetizzato nel brocardo latino *societas delinquere non potest*. La riforma normativa ha ratificato e attuato i seguenti atti internazionali: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e suo primo Protocollo sottoscritto a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, sottoscritta a Bruxelles il 29 novembre 1996; Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell’Unione europea, sottoscritta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, sottoscritta a Parigi il 17 dicembre 1997.

A prescindere dalla natura della responsabilità – se penale, amministrativa, come ritiene la dottrina e la giurisprudenza prevalente, o di un terzo genere - la *ratio* della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001 va individuata nella possibilità di estendere la responsabilità agli enti che avessero un interesse nella commissione del reato compiuto da un loro apicale o da un sottoposto, o che ne avessero comunque tratto un vantaggio. Nel caso di commissione di uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e seguenti del D.Lgs. n. 231/2001, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal suddetto Decreto – anche la responsabilità amministrativa dell’ente e, per quanto di interesse nel presente documento, della società.

La responsabilità dell’ente che, come detto, si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica, sorge qualora il reato sia stato commesso (autonomamente o in concorso) da una persona fisica qualificata nell’*interesse* o a *vantaggio* della società medesima, anche nella forma del reato tentato; è per contro esclusa quando il reato sia stato tentato o commesso nell’esclusivo interesse dell’agente.

Sebbene l'impianto sanzionatorio presupponga che sia stata accertata la commissione di un reato la responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato, al punto che, ai sensi dell'art. 8 D.Lgs. n. 231/2001, l'ente potrà essere dichiarato responsabile anche se l'autore del reato non è imputabile o non è stato individuato, ovvero anche se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità contemplata dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi, nei confronti dell'ente, non proceda già lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Sintetizzando, gli enti, tra cui le società, rispondono della commissione dei reati analiticamente indicati dal D.Lgs.n. 231/2001, qualora sussista il contemporaneo concretizzarsi di tre requisiti:

1) Requisito soggettivo

La Società è responsabile per i reati commessi:

- da soggetti in posizione apicale, ossia "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001).

2) Requisito oggettivo (o finalistico)

Ai fini dell'imputazione della responsabilità amministrativa dell'ente, il reato deve essere commesso dai soggetti indicati nel punto precedente **nell'interesse o a vantaggio dell'ente** stesso. Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell'ente, mancando il collegamento finalistico dell'azione della persona fisica con l'organizzazione d'impresa (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001). Il criterio del collegamento tra il reato e il vantaggio (o l'interesse) e la duplicità del presupposto assume una specifica rilevanza nei reati colposi, tanto che è proprio con riferimento a tali reati che meglio si delinea la definizione degli stessi presupposti. Come sottolineato dalla Suprema Corte, i reati colposi sono spesso la conseguenza di un'inadeguatezza organizzativa da parte dell'ente, per cui l'elemento giuridico della colpa può essere individuato in una violazione delle norme da parte dell'ente, tale da concretizzare un abbattimento dei costi aziendali e, dunque, un vantaggio economico. Le due nozioni di interesse e vantaggio, pertanto, prendono forma in momenti diversi. L'interesse si concretizza quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un'utilità per la persona giuridica e, dunque quando o la società conosceva la condotta della persona fisica e non l'ha impedita proprio perché era suo interesse che la stessa non venisse interrotta, oppure non la conosceva a causa di un suo difetto di organizzazione, ossia che non la conosceva sebbene avrebbe potuto e dovuto conoscerla e, conseguentemente, impedirla. Si concretizza l'interesse quando, ad esempio, la mancata adozione delle misure di sicurezza sul luogo di lavoro risulti essere l'esito non di una incolpevole sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione, ma di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa. Il vantaggio si realizza invece quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento dannoso, ha violato le norme di prevenzione e

contenimento del rischio, consentendo una riduzione dei costi, con conseguente massimizzazione del profitto.

3) Requisito oggettivo

La responsabilità dell'ente consegue esclusivamente dalla commissione di uno dei reati–presupposto, ossia di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli da 24 a 25-undevicies del D.Lgs. n. 231/2001.

La Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto pubblico o privato*” ha integrato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, introducendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater. Le modifiche ai Modelli di Gestione impongono la creazione di uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, co. 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, che possano integrare gli estremi del reato presupposto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. E' inoltre obbligatorio predisporre almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

E' fatto assoluto divieto all'ente, ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, a tutti i soggetti apicali e ai dipendenti e collaboratori di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), devono infine prevedersi sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le citate segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il comma 2-quater dell'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001 dispone, infine, la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Vi è dunque un'inversione dell'onere della prova.

A far data dal 17 dicembre 2023, si è aggiunta a tale previsione quanto previsto e disciplinato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in tema di *segnalazioni* – noto anche come sistema ***whistleblowing*** – secondo cui i datori di lavoro che impiegano in media almeno 50 dipendenti o che hanno adottato un Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (incluso in questo caso anche le imprese con meno di 50 dipendenti) devono adeguarsi alle regole ivi dettate, dotando la propria organizzazione di specifici sistemi che consentano ai lavoratori di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o comunitarie di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il D.Lgs. n. 24/2023, superando la precedente stratificazione normativa, interviene sull'intera disciplina dei canali di segnalazione e in particolare: intensifica le tutele riconosciute ai segnalanti; amplia la platea dei destinatari degli obblighi, declinando ulteriori condotte potenzialmente illecite meritevoli di segnalazione; delinea i profili sanzionatori delle violazioni e dei comportamenti, anche ritorsivi, nei confronti dei segnalatori.

I canali che il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione dei potenziali segnalatori (*whistleblowers*) devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalatore, della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

1.2 Glossario.

Nel presente documento le espressioni sottoindicate hanno il seguente significato:

Attività sensibili: insieme di attività o processi aziendali, relativamente ai quali sussiste la possibilità che si manifestino uno o più eventi delittuosi comportanti l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001.

Autorità: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Garante della privacy e altre Autorità italiane ed estere.

Codice Etico: documento contenente l'insieme dei diritti, dei doveri anche morali e delle responsabilità interne ed esterne di tutti i soggetti e degli Organi che operano nella e con la Società, finalizzato all'affermazione dei principi e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, anche ai fini della prevenzione e del contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Collaboratori: tutte le persone che collaborano con la Società in virtù di un rapporto di lavoro autonomo o forme contrattuali assimilabili.

Consulenti: persone fisiche o giuridiche che collaborano con la Società in virtù di contratti di consulenza o di lavoro autonomo, anche occasionale.

Clienti: soggetti pubblici o privati, in relazione contrattuale con la Società.

Decreto: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Destinatari: gli Organi Sociali e i loro componenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori, i clienti, gli operatori finanziari e qualsiasi altro soggetto che possa intrattenere relazioni con la Società.

Dipendenti: tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti, gli interinali ed i collaboratori a tempo determinato.

Documentazione Organizzativa: complesso documentale costituito da Organigramma, regolamenti interni, elenco e descrizione dei processi aziendali nonché dei controlli istituiti a protezione di fenomeni di rischio.

Fornitori: controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.

MOG: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Modello Organizzativo (MOG): Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Organi Sociali: Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Revisori.

Organismo di Vigilanza: l'Organo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società nonché sull'aggiornamento dello stesso.

Reati presupposto: i reati che, ricorrendone i presupposti, comportano la responsabilità dell'Ente, elencati negli articoli da 24 a 25-undevicies del D. Lgs. 231/2001.

Regolamento generale: complesso di regole atte a normalizzare il comportamento del personale interno e/o dei collaboratori, contenute nella documentazione organizzativa.

Segnalatore: lavoratore che segnala violazioni e reati di cui al D.lgs. n. 231/2001.

Sistema di segnalazione: vedi Whistleblowing.

Soggetto in posizione apicale: persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché la persona che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso – art. 5 lett. a) D. Lgs. 231/2001.

Soggetto sottoposto: persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti apicali, di cui alla lettera a) – art. 5 lett. b) D. Lgs. 231/2001.

Whistleblowing: sistema che consente ai lavoratori di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o della UE di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alla commissione dei reati presupposto, di cui al D.lgs. n. 231/2001.

1.3 Il sistema sanzionatorio delineato dal D. Lgs. n.231/2001.

Sotto il profilo sanzionatorio, l'imputazione della responsabilità all'ente comporta l'applicazione di sanzioni di diversa natura:

▪ **sanzioni pecuniarie**, applicate secondo il meccanismo delle quote, che si articola in due fasi. Nella prima fase, il giudice fissa il numero delle quote, compreso tra cento e mille, in considerazione della gravità della condotta delittuosa e del grado di responsabilità dell'ente, tenendo conto del fatto che lo stesso abbia o meno adottato modelli organizzativi di gestione dei rischi, codici etici e sistemi disciplinari volti a sanzionare chi violi i protocolli di prevenzione e gestione dei rischi, ossia condotte riparatorie e riorganizzative successive alla commissione del reato. Nella seconda fase, il giudice determina il valore monetario della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione effettivamente comminata è dato dal prodotto tra l'importo della singola quota e il numero di quote deciso.

▪ **sanzioni interdittive**, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, applicabili anche quali misure cautelari, che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione all'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni che siano state funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare sul mercato beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un suo sottoposto e, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

- **confisca** e sequestro preventivo in sede cautelare del profitto e del prodotto del reato - anche per equivalente - anche qualora il vantaggio conseguito dall'ente non fosse da quest'ultimo voluto e non avesse concorso al compimento del fatto.

- **pubblicazione della sentenza** – nel solo caso di applicazione all'ente di una sanzione interdittiva, il giudice dispone la pubblicazione della sentenza di condanna.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d. lgs. n. 231/2001 (artt. da 24 a 25- sexiesdecies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001, come di seguito meglio illustrato).

1.4 L'esonero della responsabilità.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 l'ente non risponde se prova che l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ha affidato ad un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento e, dunque, che le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente i modelli di prevenzione**, nonostante la loro astratta idoneità ad impedire la condotta e l'adeguata vigilanza sugli stessi.

In considerazione della funzione di esimente della responsabilità, il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto del modello di organizzazione e di gestione prevedendo che lo stesso debba rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti finalità:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati che possono comportare la responsabilità dell'ente;
- b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati presupposto da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie al fine di impedire la commissione di tali reati e prevenire le conseguenze delle condotte delittuose;
- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

Il dettato normativo richiama implicitamente il già noto sistema di gestione dei rischi (c.d. risk management) del quale indica le fasi:

- mappatura delle aree a rischio di reato, ossia individuazione delle aree o settori e delle modalità attraverso le quali possono verificarsi eventi sfavorevoli in grado di pregiudicare gli obiettivi perseguiti dall'applicazione del D.Lgs. 231/2001;
- b) individuazione del sistema di controllo più idoneo a ricondurre ad un livello accettabile i rischi identificati, attraverso la definizione di procedure di programmazione dell'attività aziendale (protocolli decisionali e protocolli di gestione delle risorse finanziarie).

La prassi applicativa registrata negli atti di applicazione del D.Lgs. 231/2001 consente di sottolineare che l'efficacia del Modello organizzativo è rafforzata dalle seguenti azioni:

- adozione di un codice etico;
- predisposizione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di consolidati meccanismi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- adozione di puntuali protocolli di gestione dei rischi specifici;
- previsione che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, ove necessario, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- predisposizione di sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità di carattere generale e/o particolare;
- comunicazione al personale dell'adozione del Modello organizzativo e formazione degli esponenti apicali, dei loro sottoposti e di tutto il personale subordinato sul sistema di prevenzione, al fine di migliorare l'applicazione concreta dei protocolli adottati dalla società.

Il D.Lgs. 231/2001 indica inoltre i requisiti che il sistema deve possedere al fine di prevenire la responsabilità della Società, ed in particolare:

- l'attribuzione ad un organismo di vigilanza interno del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello organizzativo, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- l'esistenza di un'attività di verifica del funzionamento del Modello organizzativo con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Modello organizzativo e diffusione della conoscenza del Codice Etico adottato.

1.5 Struttura del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Al fine di consentire una più agile consultazione del Documento ed agevolare l'attività di periodico aggiornamento dello stesso, in considerazione delle mutate esigenze imprenditoriali e organizzative e dell'evoluzione normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:

1) Parte generale, che costituisce la presente sezione del documento e contiene:

- breve descrizione della disciplina attualmente in vigore;
- elementi essenziali della struttura organizzativa ed aziendale della Società;
- finalità del documento e linee guida che la Latina Beton s.r.l. pone come riferimento per la gestione della propria impresa.

2) Parte speciale, che contiene:

- analisi del rischio del compimento dei singoli reati presupposto, tenendo conto delle specificità della Latina Beton s.r.l. e dei presidi già esistenti;
- protocolli da seguire per prevenire il compimento dei reati presupposto per i quali è stato stimato un rischio alto;

- specifiche procedure e regole di condotta volte alla prevenzione dell'effettivo rischio di compimento dei reati presupposto per i quali si ritiene vi sia un rischio alto o abbastanza alto.

3) Allegati:

- Codice Etico;
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- Regolamento Whistleblowing.

La parte speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Regolamento dell'OdV sono documenti riservati, la cui circolazione è soggetta ad autorizzazione da parte dell'Amministratore Unico o dall'Organismo di Vigilanza (componente unico o Presidente, nel caso di organo collegiale).

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio. A tal fine, giova precisare, che ancorchè la Società non avesse predisposto un modello di organizzazione e gestione dei rischi derivanti da reato, aveva approvato il Documento di valutazione dei rischi volto a ridurre il rischio della fattispecie di condotta per la quale, come meglio si dirà nel prosieguo, la Società risulta maggiormente esposta al teorico rischio di reato, ossia l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La Società risulta sufficientemente responsabilizzata, grazie alla cultura etica diffusa e i suoi Dipendenti – sia con funzioni direzionali che incaricati di mansioni esecutive - sono consapevoli e osservano diligentemente i regolamenti e le procedure vigenti in azienda.

Gli allegati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella parte generale e nella parte speciale.

2. DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E ORGANIZZATIVA DELLA LATINA BETON S.R.L.

La predisposizione di un Modello di prevenzione presuppone una specifica conoscenza dell'organizzazione della Società, dell'attività di impresa esercitata e delle modalità con cui vengono assunte ed eseguite le decisioni di natura gestionale, anche al di fuori delle formali procedure imposte dalla legge e dallo Statuto.

Il presente documento è stato espressamente redatto per la Latina Beton s.r.l., di seguito anche solo la Società, al fine di assicurare che il modello sia adeguato alle specificità dell'attività e dell'organizzazione aziendale e societaria della stessa.

Si riportano i dati e gli elementi organizzativi essenziali della Società.

La società Latina Beton s.r.l., codice fiscale e partita iva 02187370594, ha sede legale in Cisterna di Latina (LT), Corso Della Repubblica n. 80 e sede operativa in Borgo S. Donato (LT), Via Maremmana snc, ed è iscritta nel Registro delle Imprese di Latina con numero REA: LT-152476. La Società è stata costituita il 15/01/2004 ed iscritta nel registro delle imprese in data 4/02/2004 e sin dalla sua costituzione ha esercitato

l'attività di produzione di cemento ed esecuzione movimenti terra, acquisendo una significativa esperienza nel settore.

La Società si caratterizza per una ristretta compagine sociale, con pari quote di partecipazione (alla data della redazione del presente documento i Soci sono 4, ciascuno titolare di una quota di partecipazione del 25% del capitale sociale); la Società ha adottato il sistema di amministrazione e controllo tradizionale, con la nomina di un Amministratore Unico, nella persona della sig.ra Antonella Libanori, alla data di redazione del presente documento.

La Società non è parte di un gruppo di imprese e non è soggetta ad altrui direzione o controllo.

L'Amministratore Unico è investito di tutti i poteri di gestione della Società: esercita l'impresa sociale e compie tutte le operazioni necessarie o utili al raggiungimento dell'oggetto sociale, fatta eccezione per le decisioni sulle materie riservate ai soci dalla legge o dallo statuto. L'organo amministrativo può anche nominare direttori, institori o procuratori per il compimento di specifici atti o categorie di atti, determinandone i poteri. Il potere di rappresentanza, come da visure camerale, è in capo all'Amministratore Unico.

Alla data di redazione del presente Modello di Gestione la Società non ha institori e non presenta deleghe di funzioni attive (procuratori). Alla medesima data, **la Società dichiara che non vi sono amministratori di fatto**, ossia persone che esercitino funzioni gestorie in assenza di formale attribuzione di competenze, o che operino in regime di *prorogatio*.

Lo statuto societario prevede la presenza di un organo di controllo monocratico - Sindaco Unico - che esercita altresì la funzione di revisore legale, qualora in possesso dei requisiti professionali di legge. Alla data di redazione del presente documento riveste la carica di sindaco e revisore unico il dott. Giovanni Battista Pucillo.

Il numero complessivo di dipendenti è di 18 persone, al quale si affianca personale esterno al quale sono affidate specifiche mansioni (ad es. persone adibite al trasporto).

Dall'analisi dello statuto non si evince la presenza di previsioni idonee a compromettere la completa e corretta applicazione del Modello di Gestione.

Alla luce della verifica della struttura societaria e organizzativa della Latina Beton s.r.l., la preliminare prescrizione affinché il Modello di Gestione possa svolgere pienamente la funzione per la quale è stato predisposto è che, in considerazione della ristretta compagine sociale, le funzioni gestorie siano svolte solo dai soggetti formalmente preposti.

3. STRUTTURA E FINALITÀ DEL PRESENTE DOCUMENTO DELLA LATINA BETON S.R.L.

3.1 Predisposizione e approvazione del Modello di Prevenzione e Gestione dei rischi.

Il presente documento è redatto in applicazione del D.Lgs. 231/2001, i cui tratti essenziali sono stati riportati nei paragrafi da 1.1 a 1.5, e delinea un Modello di Prevenzione e Gestione dei rischi derivanti dal compimento di reati da parte di soggetti apicali dell'impresa e da loro sottoposti.

Nella predisposizione del Modello di Gestione si è tenuto conto delle Linee Guida di Confindustria approvate per silenzio assenso dal Ministero della Giustizia, ai sensi

dell'art. 6, co. 3 D.Lgs. 231/2001 e dei principi evinti dalla consolidata giurisprudenza di legittimità e di merito in tema di idoneità del modello di prevenzione, di adeguatezza degli stessi alla specificità della Società e del rapporto tra Modello organizzativo ed esonero dalla responsabilità.

Con riferimento alle Linee redatte da Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio, il modello ha accolto l'invito ad utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management*, ossia di analisi del rischio e di gestione del rischio.

Il presente documento è stato redatto, nell'interesse della società Latina Beton s.r.l., dal suo Amministratore Unico, con la collaborazione di professionisti specializzati, del personale subordinato qualificato, con anzianità di servizio superiore a quindici anni consecutivi e, con riferimento alla prevenzione del rischio di commissione del reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, tenendo conto delle procedure già adottate in azienda e delle verifiche e segnalazioni. Il Documento, comprensivo dei suoi allegati è stato approvato dall'Amministratore con delibera del 24/08/2026, presentato ai Soci, ed è entrato in vigore dall'1/09/2026.

Il Modello di Organizzazione e Gestione redatto con il presente documento, in adempimento a quanto previsto dall'art. 6, Co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 231/2001 dovrà essere aggiornato dall'OdV, quale organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, come si vedrà nel prosieguo.

I principi generali del sistema di controllo interno adottato sono i seguenti:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
- il sistema deve prevedere la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

Al fine di realizzare il Modello Organizzativo e di gestione, adeguato alla struttura organizzativa della Latina Beton s.r.l. e all'attività di impresa dalla stessa esercitata, sono state programmate e realizzate le seguenti fasi operative:

Pianificazione del lavoro: tale fase ha previsto la raccolta della documentazione già esistente in Società per prevenire i rischi connessi all'esercizio dell'impresa ed il reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società, anche tramite interviste ai Dirigenti della Società.

Analisi dei dati e dei rischi: tale fase è stata strettamente funzionale all'identificazione delle attività aziendali teoricamente esposte ai rischi D.Lgs. n. 231/2001. L'analisi dei dati è stata effettuata da un soggetto terzo, al fine di consentire una valutazione oggettiva degli elementi raccolti, integrando quanto documentalmente prodotto con domande mirate ai Funzionari della Società.

In particolare, attraverso la mappatura dei rischi di reato, l'individuazione delle attività esposte a tale rischio e la codificazione della loro gestione mediante una procedura inserita all'interno di un efficace sistema di controlli, il Modello di gestione si propone i seguenti obiettivi:

- rendere tutti coloro che operano in nome e/o per conto di Latina Beton s.r.l. pienamente consapevoli del rischio di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti delle Società;
- ribadire che forme di comportamento illecito e condotte che integrino gli estremi del reato sono fortemente condannate dalla Società, in quanto, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne un vantaggio, un'utilità economica o un profitto, sono comunque condotte contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui Latina Beton s.r.l. intende attenersi nell'esercizio della propria impresa;
- consentire a Latina Beton s.r.l., grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati e, indirettamente, migliorare l'efficienza del sistema di organizzazione e controllo, al quale la Latina Beton s.r.l. riconosce un elevato valore economico e sociale;
- consentire alla Latina Beton s.r.l., grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione degli stessi reati e gestire le conseguenze che ne deriverebbero, sia in termini di responsabilità che in termini reputazionali.

La predisposizione e l'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo risponde alla convinzione della Società che ogni elemento utile a ricercare condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per le scelte etiche e i valori che la Società persegue sin dalla sua fondazione, che per la piena tutela degli interessi dei lavoratori, degli *stakeholder* e degli stessi Soci

3.2 Variazione e aggiornamenti del modello organizzativo.

Il presente Modello sarà aggiornato dall'Organismo di Vigilanza in carica alla data dell'aggiornamento, ogniqualvolta lo riterrà necessario o anche solo opportuno e sarà comunque sottoposto a revisione biennale. Delle modifiche deve essere informato l'organo di Controllo e l'Organo di Amministrazione, che provvederà a notiziarne l'Assemblea dei Soci, alla prima occasione utile.

A titolo esemplificativo e non esaustivo l'OdV provvederà ad aggiornare il Modello tenendo conto:

- a) dell'introduzione di nuovi reati presupposto o della modifica rilevante della disciplina di uno dei reati presupposto;
- b) dell'opportunità di introdurre nuovi protocolli di gestione del rischio o di modificare quelli esistenti, alla luce di mutate esigenze organizzative;
- c) di cambiamenti organizzativi o gestionali che determinino una variazione significativa della mappa dei rischi aziendali in relazione ai reati presupposto.

Non saranno considerate modifiche tutte le variazioni di carattere meramente formale e stilistico.

3.3 Destinatari del Modello e obbligatorietà dello stesso.

È fatto obbligo agli Amministratori, ai Dirigenti e a tutto il Personale subordinato di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente modello organizzativo, di gestione e controllo dei rischi.

I Componenti degli Organi di amministrazione e controllo, i Dirigenti, i Soci della Latina Beton s.r.l. si impegnano a dare adeguata diffusione al Modello di organizzazione e gestione e al Codice Etico, sia mediante la sua pubblicazione sul sito internet aziendale, limitatamente alla parte generale dello stesso, sia attraverso la libera consultazione di una copia in versione cartacea presso la sede della Società, sia mediante specifici incontri formativi, organizzati con modalità utili ad assicurare la maggiore partecipazione del personale dipendente e degli esponenti apicali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento è entrato in vigore con la sua approvazione e da quel momento ha assunto natura formale e sostanziale di “regolamento interno” e come tale ha efficacia cogente. Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello di gestione e/o delle procedure ivi individuate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal mandato, per i soggetti non dipendenti della Società, e dal contratto di lavoro e illecito disciplinare, per il personale dipendente. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un “regolamento interno”, prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello di gestione è soggetto ad azione disciplinare. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle normative vigenti e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

4. FLUSSI INFORMATIVI

4.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari.

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Amministratore Unico (o al Presidente del C.d.A., in caso di organo collegiale) in merito all'attuazione del Modello di organizzazione e gestione, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza riporta all'Amministratore le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel suo regolamento di funzionamento.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- continuativa, nei confronti all'Amministratore Unico (o al Presidente del C.d.A.), ogni qualvolta l'Organismo di Vigilanza rilevi una violazione delle procedure e dei protocolli adottati dal MOG
- semestrale, nei confronti dell'Amministratore Unico (o del Presidente del C.d.A.) e del Sindaco Unico (o del Collegio Sindacale). L'Organismo di Vigilanza predispone uno specifico rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;

- immediata, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, rispetto ai quali è necessario adottare con urgenza condotte volte impedire la commissione del reato o a limitare gli effetti del reato stesso. Nel caso di rischio di reati rispetto i quali la stima della probabilità che il rischio si verifichi è ALTO, l'OdV al verificarsi dei primi fatti, fatta una sommari valutazione, avvisa, formalmente, senza indugio, l'Amministratore Unico (o il Presidente del C.d.A.).

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare periodicamente all'Amministratore le seguenti informazioni:

- Rendicontazione delle attività svolte nel corso del periodo e dei risultati conseguiti, con la segnalazione di eventuali problematiche emerse; verifiche da eseguirsi nel semestre successivo ove non rientranti nella normale attività di verifica periodica.

- Segnalazione delle modifiche al Modello che si rendono necessarie per cambiamenti organizzativi, per modifiche nelle modalità operative gestionali, per modifiche nel sistema delle deleghe o per adeguamenti normativi.

L'OdV dovrà inoltre riferire all'Amministratore Unico (o al Presidente del C.d.A.) e al Sindaco Unico (o al Collegio Sindacale) sull'esito degli audit specifici condotti a seguito delle segnalazioni provenienti dai singoli componenti dell'organo di controllo.

L'Amministratore Unico (e ciascun amministratore nel caso di amministrazione plurisoggettiva) ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del Modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

I verbali delle riunioni tenutesi con l'Organo di Amministrazione o con l'Organo di Controllo, o congiuntamente, sono trascritti nel libro verbali dell'OdV, nonché nei rispettivi libri verbali degli Organi di Amministrazione e Controllo, qualora l'adunanza abbia comportato l'assunzione di decisioni da parte dei singoli Organi.

I flussi informativi di carattere generale diretti dall'OdV all'Organo Amministrativo comprendono:

- la segnalazione di comportamenti o "pratiche" anche solo parzialmente in contrasto con quanto previsto dal Modello di organizzazione e gestione, comprese le violazioni del codice etico;
- la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- la segnalazione della commissione dei reati individuati nel Modello di organizzazione e gestione da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni proveniente anche da terzi;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti o altri collaboratori esterni, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai direttori, dagli altri dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le risultanze delle commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;

- le relazioni predisposte nell'ambito della loro attività di controllo dell'OdV, dai quali emergano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001.
- le eventuali significative carenze delle procedure vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.2 Segnalazione dai dipendenti all'Organismo di Vigilanza.

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza situazioni illegali od in chiara e significativa violazione del codice etico aziendale.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

È predisposto un canale informativo dedicato che consente le **segnalazioni anche in forma anonima** e facilita il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'OdV. A tale riguardo, è stata istituita una e-mail postale dedicata presso la sede sociale (**ODV@latinabeton.it**). I Dipendenti sono notiziati dell'istituzione del suddetto indirizzo mail e della funzione del *whistleblowing* e l'informazione viene loro periodicamente riproposta, con periodicità annuale, o minore, ove necessario.

Le credenziali di accesso al suddetto sistema di posta elettronica sono detenute dall'Organismo di Vigilanza.

L'OdV valuterà, a sua discrezionalità e responsabilità, in quali casi attivarsi e svolgere audit o approfondimenti sulle segnalazioni ricevute, nonché in quali situazioni informare l'Amministratore Unico (o il Presidente del C.d.A.) e il Sindaco Unico (o il Collegio Sindacale) di eventi e fatti segnalati.

La discrezionalità riconosciuta all'OdV, al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche con il riserbo necessario, non esonera l'OdV dalla responsabilità di informare tempestivamente l'Amministratore Unico (o il Presidente del C.d.A.) qualora venga a conoscenza di fatti che necessitino di un tempestivo intervento per evitare che il reato si compia o per limitare le conseguenze dannose derivanti dalla commissione del fatto.

4.3 Comunicazione e formazione sui contenuti del MOG.

Latina Beton s.r.l. promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello organizzativo da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei

reati, le fattispecie configurabili, i protocolli ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. n. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello. I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello organizzativo da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione, anche mediante interviste a campione sulle procedure concretamente seguite in azienda.

La comunicazione iniziale a favore dei dipendenti

- L'adozione del presente Modello organizzativo è comunicata entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte dell'Amministratore Unico. Tale circolare informa:
- dell'avvenuta approvazione/modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale del Modello;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

I responsabili delle funzioni aziendali, i responsabili delle attività a rischio dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.231/2001". Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti vengono fornite le medesime informazioni trasmesse ai Dipendenti in forza alla data di approvazione del seguente Modello Organizzativo, e de

4.5 Comunicazione a collaboratori esterni e terzi.

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

✓ Pubblicazione sul sito internet aziendale del Codice Etico e del Modello di organizzazione e gestione - Parte Generale Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del testo o in allegato):

- di conoscenza delle disposizioni del D.lgs. n. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello organizzativo;

- di impegno al pieno rispetto dello stesso, accettando altresì che l'eventuale trasgressione compiuta possa essere, se reiterata, motivo di risoluzione del contratto, oltre che di eventuale risarcimento del danno.

La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite il sito *intranet* aziendale e la creazione di pagine *web*, debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente:

- ✓ Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 della Società;
- ✓ la procedura di segnalazione all'OdV e la scheda standard per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello;

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DEL MOG.

5.1 Funzioni del sistema disciplinare.

Il sistema disciplinare, ossia l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. e) del D.lgs. n. 231/2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato, per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

La Società prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona, tutte le infrazioni al Modello - dalla più grave alla più lieve - mediante un sistema di gradualità della sanzione. Il sistema sanzionatorio rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) sanzioni che non comportano il licenziamento:

- rimprovero verbale;
- rimprovero per iscritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;

b) sanzioni idonee a comportare la risoluzione del rapporto di lavoro:

- inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro in relazione alla violazione del Modello di gestione dei rischi e dei singoli protocolli, che possano costituire un giustificato motivo di licenziamento;
- inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro in relazione alla violazione del Modello di gestione dei rischi e dei singoli protocolli così gravi da non

consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto e comportare la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

La *gravità* dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, tenuto durante la commissione del reato e nel periodo (ore o giorni) immediatamente successivo al fatto;
- le mansioni del lavoratore;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV.

5.2 Il procedimento per l'accertamento delle violazioni e sanzioni.

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'OdV, secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di Legge, dal vigente sistema disciplinare e/o dal CCNL applicato in azienda al dipendente al quale la sanzione deve essere comminata.

I Dipendenti sono informati dall'Amministratore Unico che la violazione del Modello organizzativo comporta l'applicazione delle sanzioni derivanti dalla violazione di obblighi derivanti dal contratto di lavoro subordinato.

E' in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'OdV.

Il dovere di segnalare la violazione del Modello grava su tutti i destinatari del Modello.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il sistema disciplinare che prevede il sistema di sanzioni di seguito descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all'interno della Società in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa e avergli dato termine per rispondere dell'addebito.

Salvo che per il richiamo verbale, infatti, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 10 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari di cui sopra potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 25 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Il licenziamento, con o senza preavviso, potrà essere irrogato per la violazione delle misure del Modello organizzativo di gestione o del Codice Etico poiché costituisce una violazione delle regole di comportamento accettate dal dipendente e rispetto alle quali viene valutata la sua diligenza, anche in mancanza di espressa previsione nel vigente Contratto Collettivo di Lavoro.

5.3 Sanzioni a carico dell'Amministratore, del Dirigente e del Sindaco.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore o del Dirigente l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale o il Sindaco Unico, il quale assume gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, o la denuncia al Tribunale dell'irregolarità di gestione. La violazione del Modello organizzativo mediante condotte che possano comportare anche solo potenzialmente la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 costituisce sempre una irregolarità caratterizzata dalla gravità.

In caso di violazione del Modello organizzativo da parte del Sindaco Unico (o di un componente il Collegio Sindacale), l'Organismo di Vigilanza informa lo stesso Organo di controllo e l'Amministratore Unico, il quale assume gli opportuni provvedimenti tra cui, ai soli fini esemplificativi, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, la denuncia al Tribunale. In nessun caso l'Organo di amministrazione può sanzionare direttamente uno o più componenti dell'Organo di controllo, ma la commissione di reati da parte di un Sindaco o di un Revisore che possa comportare anche solo potenzialmente la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 costituisce una irregolarità astrattamente idonea a costituire giusta causa di revoca, che verrà concretamente valutata in sede giudiziale.

5.4 Misure a carico dei terzi (consulenti e partners).

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partners esterni, non legati da vincolo di subordinazione con la Società, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte della Società) delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto.

A tal proposito, i Terzi devono essere informati del fatto che la Società si è dotata di un codice etico e di un modello di prevenzione, inoltre nei singoli contratti stipulati con i Terzi, qualora per oggetto delle prestazioni pattuite, delle modalità di pagamento o della complessità degli stessi vi sia il rischio potenziale di violazione del MOG, gli stessi dovranno prevedere specifiche clausole volte a disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società in conseguenza della violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale. Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/01, la funzione legale, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito dalla Società e la responsabilità del Destinatario, promuove, senza ritardo, azione di risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.

6. LA STIMA DEL RISCHIO DA REATO.

6.1 Mappatura delle aree sensibili.

L'analisi di valutazione dei rischi è articolata in diverse attività, in conformità delle **Linee Guida di Confindustria**:

1. l'identificazione dei rischi potenziali;
2. l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001;
3. la valutazione dei rischi potenziali, data dalla ponderazione della probabilità che il fatto si verifichi e della gravità del reato;
4. la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno della Società ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

6.2 Stima del rischio da reato.

Con il termine **rischio potenziale** si intende la probabilità del verificarsi di eventi sfavorevoli rispetto al raggiungimento dell'obiettivo di prevenire la commissione dei reati e di gestire tempestivamente le conseguenze che la commissione di un reato può produrre sulla Società. Il rischio è caratterizzato da due elementi fondamentali sui quali è necessario intervenire in un'ottica di sua riduzione, ossia: la probabilità del verificarsi dell'evento (ovvero che si pongano in essere condotte criminose incluse nei reati presupposto) e l'impatto dell'evento sulla realtà aziendale (ovvero l'impatto che le conseguenze del reato e le sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 possono avere sull'azienda).

Si premette che non è tecnicamente possibile escludere totalmente il rischio aziendale, soprattutto perché legato a condotte delle persone fisiche che operano per la Società; esso può solo essere prevenuto, tenendo conto anche delle possibili elusioni fraudolente del Modello di gestione e può essere gestito al fine di non compromettere l'operatività aziendale e allineare le condotte degli operatori ai valori che la Società ha scelto di perseguire. E, dunque, il rischio aziendale è anche un **rischio accettabile**, ossia tale da

essere compatibile con le suddette scelte gestorie, quando, adeguatamente valutato, non può essere ulteriormente ridotto.

Questo impianto è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del Modello Organizzativo quale esimente espressa dal D.Lgs 231/2001 ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, co. 1, lett. c D.Lgs 231/2001: “... *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.*”).

Per ridurre un rischio potenziale occorre intervenire, congiuntamente o disgiuntamente, su due fattori determinanti: la probabilità di accadimento dell’evento e la gravità dell’evento stesso.

Le attività di individuazione, misurazione e classificazione dei rischi sono strettamente correlate con il processo di pianificazione degli obiettivi strategici ed operativi della società ed è un processo continuo. Il livello di rischio, infatti, può crescere in presenza di cambiamenti sia interni che esterni che incidono sul contesto nel quale l’impresa opera e sulle sue modalità di gestione ed organizzazione.

Per poter realizzare una **mappatura delle aree di rischio** si è proceduto all’analisi dei rischi, tenendo conto delle caratteristiche dei singoli reati e della struttura e dell’organizzazione dell’impresa.

Ultimo concetto per completare il quadro di analisi è il **rischio residuo**, che è dato dal rischio potenziale, al netto degli effetti che i controlli esistenti e predisposti dal MOG sono in grado di prevenire, ossia quella parte di rischio che la Società non può o non ritiene di poter escludere. In linea teorica è possibile che il rischio residuo sia tollerabile quando il costo degli ulteriori strumenti di prevenzione risulti del tutto sproporzionato rispetto alle conseguenze prevedibili che dal fatto potrebbero derivare, oppure quando il rischio sia comunque inevitabile, ad es. perché dipenda da elementi del tutto esogeni.

Tenendo conto dei suddetti elementi, il rischio potenziale del compimento di singoli reati da parte degli esponenti apicali o dei loro sottoposti è stato così classificato:

rischio nullo cioè realisticamente impossibile per il tipo di attività della Società, per il tipo di reato, per il fatto che non è neppure immaginabile un interesse o un vantaggio della Società dal compimento del reato di un suo apicale o di un suo sottoposto;

rischio medio: la struttura organizzativa della Società e le caratteristiche del reato, rendono scarsamente probabile, ancorché non impossibile) che il reato possa essere compiuto o che sussistano i presupposti di imputabilità della responsabilità alla Società. Il rischio medio è considerato un rischio accettabile poiché indica una situazione nella quale l’adozione di specifici protocolli di prevenzione ed eventuali controlli aggiuntivi avrebbero un costo maggiore del bene che si intenderebbe tutelare.

rischio alto cioè quel rischio che, per il tipo di attività della Società e per il tipo di reato, è astrattamente configurabile e rispetto al quale è necessario predisporre degli strumenti di prevenzione e di gestione.

E’ un rischio alto e sempre del tutto inaccettabile quello idoneo a compromettere la vita delle persone e la stessa esistenza della Società.

6.3 Analisi e valutazione dei controlli esistenti.

Identificate le attività aziendali in cui possono essere perpetrati i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e le modalità di attuazione degli stessi si è provveduto ad analizzare e valutare il sistema di controllo preesistente nella società, prima dell’avvio della predisposizione del MOG.

Questa attività è stata svolta al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di controllo interno già presente avendo riguardo in particolare alla sua idoneità a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In questa fase è stata valutata l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di controllo interno già presente avendo riguardo in particolare alla sua idoneità a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

A tal riguardo sono state analizzate i seguenti elementi:

- Sistema Organizzativo;
- Procedure di riferimento;
- Tracciabilità del processo;
- Altri controlli (controlli direzionali, codice etico, Collegio Sindacale o Sindaco Unico, Società di revisione)

6.4 Regole generali per la corretta applicazione del MOG.

Per la corretta applicazione del Modello di organizzazione e gestione è necessario che i Destinatari del Modello applichino in modo scrupoloso le procedure volte ad impedire il compimento di uno dei reati presupposti e a gestire tempestivamente le conseguenze di eventuali violazioni.

Con riferimento ai Sottoposti, rispetto ai quali è più elevato il rischio di una non puntuale identificazione del ruolo, al fine di garantire trasparenza al processo decisionale e di identificare le responsabilità, è necessario che le mansioni effettive dei Dipendenti e dei Collaboratori:

- ✓ siano espressi in maniera puntuale;
- ✓ risultino da documento scritto, anche quando non sia necessario renderlo pubblico;
- ✓ non siano di fatto modificate senza che la suddetta modifica sia stata comunicata all'Amministratore Unico o al Soggetto Apicale preposto alla gestione delle Risorse Umane, Referente gerarchico e da questi valutata ed autorizzata;
- ✓ ogni deroga deve risultare da un documento scritto e firmato dal referente gerarchico dall'interessato.

Ogni variazione delle persone che rivestono il ruolo di Apicale (Amministratore Unico, Direttore Generale, Istitore, Responsabile delle Risorse Umane, Responsabile della Sicurezza sui luoghi di lavoro) deve essere comunicata a tutti i Lavoratori, con chiarezza ed incisività.

Al fine di garantire l'adeguatezza del sistema di controllo interno:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
- il sistema deve prevedere la comunicazione all'Organismo di Vigilanza di ogni informazione rilevante.